

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kepuasan Kerja

###### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”. Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja “adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.<sup>1</sup>

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan senada dikemukakan Gibson yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001: 224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hal. 117.

relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.<sup>2</sup>

Diantara para pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi.

Diantara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Clquitt, LePine, Wesson, 2011: 105). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Robbins dan Judge memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Sedangkan McShane dan Von Glinow memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2010:170). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

---

<sup>2</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrasindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 501-502.

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Sayangnya, survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang.<sup>3</sup>

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.<sup>4</sup>

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

##### 1) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang yang menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dinggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hal.131-132.

<sup>4</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 502.

## 2) Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

## 3) Teori Dua Faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *disatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut, akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan

tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.<sup>5</sup>

### c. Penyebab Kepuasan Kerja

Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sebagai berikut:<sup>6</sup>

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Keitner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>7</sup>

#### 1) Pemenuhan kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 2) Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

---

<sup>5</sup> Veithzal Rivai Zainal, *et.al*, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Ed. 3, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hal.620-621.

<sup>6</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal. 175.

<sup>7</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal.504-505.



### 3) Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

### 4) Keadialan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

### 5) Komponen Genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

## **d. Mengukur Kepuasan Kerja**

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins, 2003:73), yaitu sebagai berikut :

- 1) *Single global rating*, yaitu tidak lain minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara “sangat puas” dan “sangat tidak puas”.
- 2) *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah : sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang dan kesempatan promosi.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003:151) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

1) *Rating scales dan kuesioner*

*Rating scales dan kuesioner* merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *Rating scales* secara khusus dipersiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melarikan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3) *Interview*

*Interview* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara angsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.<sup>8</sup>

**e. Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Dalam suatu organisasi di mana sebagian terbesar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Menurut Robbins ada empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif / destruktif dan aktif / pasif, dengan penjelasan sebagai berikut :

---

<sup>8</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal.510-512.

1) *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2) *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai aktivitas perserikatan.

3) *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4) *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambaan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.<sup>9</sup>

**f. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Greeberg dan Baron, memberikan satran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:<sup>10</sup>

- 1) Membuat pekerjaan menyenangkan
- 2) Orang dibayar dengan jujur
- 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya
- 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

---

<sup>9</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 515-516.

<sup>10</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 517-518.



### **g. Etika dalam Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah lebih dari sekedar memperbaiki perilaku kerja dan kepuasan pelanggan. Kepuasan kerja juga merupakan masalah etika yang memengaruhi reputasi organisasi dalam komunitas.

Orang menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja dalam organisasi, dan banyak masyarakat sekarang mengharapkan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Orang di beberapa negara dengan ketat memonitor peringkat perusahaan terbaik sebagai tempat bekerja. Ini merupakan indikasi bahwa kepuasan pekerja adalah nilai kebaikan yang dipertimbangkan sebagai kemauan baik pada *employers*. Kebaikan ini menjadi nyata ketika organisasi mempunyai kepuasan kerja rendah. Perusahaan berusaha menyembuyikan fakta ini, dan ketika masalah etika menjadi publik pemimpin korporasi biasanya cepat memperbaiki situasi.<sup>11</sup>

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Sres Kerja**

*Kamus Lengkap Medis Taber* mendefinisikan stres sebagai “hasil yang diproduksi ketika struktur, sistem atau organisme ditindaklanjuti oleh kekuatan yang mengganggu keseimbangan atau menghasilkan *strain*”. Dalam istilah sederhana, stres adalah hasil dari emosi fisik, faktor sosial, ekonomi atau lainnya yang memerlukan respons atau perubahan. Secara umum, dipercaya bahwa beberapa stres tidak apa-apa (kadang-kadang disebut sebagai tantangan atau stres positif), tai ketika sres ini terjadi

---

<sup>11</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 146.

dalam level yang tidak bisa ditangani, kemungkinan akan terjadi perubahan mental dan fisik.<sup>12</sup>

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikran, dan kondisi fisik seseorang. “ Stres ” adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan manusia. Stres juga dapat ganggun fisik, sebab sistem tubuh bagian dalam mengalami perubahan untuk mengatasi stres. Gangguan fisik tersebut ada yang bersifat jangka pendek, dan ada pula yang bersifat jangka panjang, seperti, gangguan pencernaan atau peradangan usus. Stres yang berlangsung lama dapat juga menimbulkan penyakit jantung, ginjal, pembuluh darah, dan bagian-bagian lain dari tubuh. Oleh karena itu, perlu bahwa stres baik pada maupun diluar pekerjaan, diusahakan serendah mungkin agar kebanyakan orang mampu menghadapinya tanpa gangguan.<sup>13</sup>

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan daya tahan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencitakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi , proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah

---

<sup>12</sup> Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Edisi Ketiga*, Ghalia Indonesia, 2012, hal. 254.

<sup>13</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed.7, Erlangga, 1992, hal. 195-196.

arah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.<sup>14</sup>

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.<sup>15</sup>

## **b. Penyebab Stres Kerja**

### **1) Faktor Organisasi**

Faktor organisasi adalah berbagai faktor ditempat kerja yang dapat menyebabkan stres. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, maka dapat dikategorikan menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu :

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsidari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu.ambiguitas peran tercipta

---

<sup>14</sup> Veithzal Rivai Zainal, *et.al*, *Op.Cit.*, hal. 724.

<sup>15</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, hal.157.

bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- c) Tuntutan antar personal adalah tekanan yang tercipta kan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d) Tuntutan fisik dari sebuah perusahaan adalah persyaratan fisik pada pekerjaannya; tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Bekerja di luar ruangan dengan temperatur yang eksterm daat menyebabkan stres, demkian juga bekerja dalam kantor yang tidk dipanaskan atau didinginkan dengan layak. Desain kantor juga dapat menjadi masalah. Kantor yang didesain dengan buruk dapat mempersulit orang untuk memiliki privasi atu menyebabkan terlalu banyak atau terlalu sedikit interaksi sosial.

## 2) Faktor Kehidupan

- a) Perubahan kehidupan adalah semua perubahan berarti dalam situasi pribadi atau kerja seseorang. Holmes dan Rahe berfikir bahwa perubahan besar dalam kehidupan seseorang dapat menimbulkan stres dan akhirnya penyakit.
- b) Trauma kehidupan adalah semua pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, emosi atau perilakunya. Trauma kehidupan besar yang dapat menyebabkan stres termasuk masalah pernikahan, kesulitan keluarga, dan masalah kesehatan awalnya tidak berhubungan dengan stres.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Ed.9, Salemba Empat, 2013, hal.179-185.

Dilain pihak, stres kerja juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stres 'off the job' misalnya:<sup>17</sup>

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah fisik (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- 6) Masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

### **c. Pendekatan Stres kerja**

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

- 1) Pendekatan individu meliputi:
  - a) Meningkatkan keimanan
  - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c) Melakukan kegiatan olahraga
  - d) Melakukan relaksasi
  - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- 2) Pendekatan perusahaan meliputi:
  - a) Melakukan perbaikan organisasi
  - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik

---

<sup>17</sup> Veithzal Rivai Zainal, *et.al*, *Op.Cit.*, hal. 724.



- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran<sup>18</sup>

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1989:490) ada empat pendekatan terhadap stres kerja yaitu:<sup>19</sup>

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan dukungan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon dan lain sebagainya.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiter, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### **d. Cara Menanggulangi Stres Kerja**

Program penanggulanga stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan

---

<sup>18</sup> Veithzal Rivai Zainal, *et.al*, Op.,Cit, hal. 724.

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Op.,Cit, hal 157-158.

perhatian pada masalah-masalah tertentu: program penanggulangan masalah alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan, program relokasi pekerjaan, program penyuluhan karier, dan sebagainya.

#### 1) Program Klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari golongan program tersebut mencakup:

##### a) Diagnosis

Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.

##### b) Pengobatan

Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut.

##### c) Penyaringan

Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan keegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.

##### d) Pencegahan

Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk menyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

#### 2) Program Keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis. Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau

suatu unit, atau oleh perubahan penanggulangan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik atau pemasangan peralatan baru.

### 3) Penanggulangan Secara Mandiri

- a) Tenang, ambil nafas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
- b) Kenali permasalahan, coba kenali akar pemasaahannya, apa yang membuat diri resah.
- c) Terapi, ikutiah kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenak.
- d) Hadapilah sebaiknya hadapi dan selesaikan agar tidak mengganggu lagi.
- e) Atur jadwal, buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu dan tentukan mana yang dapat ditunda. Perkecil peluang untuk timbulnya stres dengan mempersibuk diri sendiri.
- f) Diskusi, diskusikanlah masalah yang menyebabkan timbulnya stres dengan atasan atau psikolog.
- g) Curhat, ceritakan masalah yang dihadapi pada keluarga atau pasangan.
- h) Buat keseimbangan, stres muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan, bagiah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga akan membuat kembali segar.
- i) Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami ditempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu dan rutinitas sehingga peluang stres akan makin kecil.
- j) Selain itu dapat pula di atasi dengan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri atau kekuatan yang datang dari dalam diri, berupa: keberanian menerima

cobaan dengan berdo'a; ikhlas meneriama akan membantu menyelesaikan masalah; mampu mengendalikan perasaan; lebih mementingkan kesehatan badan; mampu menjadi pendengar yang baik; mendengarkeluhan orang; mampu menempatkan diri sebagai sahabat bagi orang yang sedang menghadapi musibah; mengupayakan mendapat dukungan dari keluarga dalam menghadapi berbagai masalah sulit; mampu bereaksi cepat dalam menghadapi masalah; mampu menyelesaikan masalah selangkah demi selangkah; bilamana perlu mengubah filosofi kehidupan, selalu *positif thinking*; selalu bersyukur bilamana menghadapi masalah; selalu senyum dalam menghadapi berbagai masalah.<sup>20</sup>

### 3. Turnover Intention

#### a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Zeffane, *Turnover Intention* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan.<sup>21</sup>

Menurut Tet Mayer dalam Ridlo (2012), telah memberikan definisi *Turnover Intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan orgnisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi.<sup>22</sup>

Sedangkan menurut Michaela, *Turnover Intention* adalah suatu penarikan diri seseorang dalam organisasi yang dapat disebabkan oleh adanya ketidakcocokan antara apa yang

---

<sup>20</sup> Veithzal Rivai Zainal, *et.al*, Op.,Cit, hal.725-726.

<sup>21</sup> Gabriela Syahronica, *et.al*, " Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol) ", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.20, No.1, 2015, hal.3.

<sup>22</sup> Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati, " Pengaruh Stres Kerja,Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak Pada PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin) ", *Jurnal Manajemen*, Vol.4, No.3, 2016, hal.178.

diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan.<sup>23</sup>

Hubungan pemutusan kerja karena keinginan karyawan jenis ini didalam kenyataan jarang atau bahkan hampir tidak pernah terjadi, karena biasanya berkaitan dengan kemampuan keterampilan atau keahlian tenaga kerja dan tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, artinya kalau tenaga kerja mempunyai ketrampilan atau keahlian yan bersifat khusus dan jumlah orang yang mampu dibidangnya terbatas sedangkan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai, maka dapat saja tenaga kerja melakukan pemutusan hubungan kerja, serta pindah ke perusahaan yang memberikan fasilitas kesejahteraan yang lebih baik.<sup>24</sup>

Adanya pegawai yang memutuskan hubungan kerja atas permintaan sendiri dapat berakibat terjadinya lowongan yang tentunya perlu diisi oleh tenaga baru melalui rekrutmen, seleksi dan penempatan.yang penting dijaga ialah agar jangan sampai pegawai yang berhenti atas permintaan sendiri meninggalkan organisasi dengan sikap negatif apalagi dengan antipati.<sup>25</sup>

#### **b. Alasan *Turnover Intention***

Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri (*Turnover Intention*)dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Permohonan hendaknya disertai dengan alasan-alasan dan saat akan berhentinya, misalnya bulan depan. Hal ini perlu agar perusahaan dapat mencari penggantinya, supaya

---

<sup>23</sup> Tesha Jovi Amany, “ Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung) ”, *Jurnal JOM Fekom*, Vol.3, No.1, hal.2390.

<sup>24</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Kontruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal.29-30.

<sup>25</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal. 176.



kegiatan perusahaan jangan sampai mandek. Alasan-alasan pengunduran, antara lain :

- 1) Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- 2) Kesehatan yang kurang baik
- 3) Untuk melanjutkan pendidikan
- 4) Berwiraswata<sup>26</sup>

Selain tersebut, terdapat berbagai macam alasan mereka, namun alasan yang menonjol antara lain adaah sebagai berikut :

- 1) Ketidaktepatan pemberian tugas

Karyawan khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yng diberikan pada masa percobaan tersebut sehingga menurut pertimbangannya tidak akan mungkin ada pertimbangannya pada masa depan. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat mina berhenti, namun tidak berhak atas pesangon ataupun balas jasa dalam bentuk apapun.

- 2) Alasan mendesak

Karyawan dapat pula minta berhenti tanpa memperhatikan tenggang waktu dan saat pemberhentiannya. Alasan mendesak tersebut antara lain :

- a) Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik.
- b) Pimpinan perusahaan atau organisasi melalaikan kewajiban-kewajiban yang sudah disetujui bersama karyawannya.
- c) Bila pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan ternyata dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
- d) Karyawan memeperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis dan sebagainya.

---

<sup>26</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 211.

### 3) Menolak pimpinan baru

Apabila karyawan tidak cocok atau tidak sehati dengan sepetarjang pimpinan barunya, dapat saja mengakibatkan timbulnya stres yang tidak menguntungkan dirinya. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat saja minta berhenti dengan hak pesangon, balas jasa atau lainnya.

### 4) Sebab-sebab lainnya

Dalam hal ini sebab-sebabnya tidak boleh karena kesalahan pihak perusahaan sehingga mungkin saja perusahaan tidak memberikan pesangon atau uang jasa apapun. Hal ini bagi perusahaan merasa tidak merupakan keharusan memberikan pesangon.<sup>27</sup>

## c. Cara Menganalisis Alasan *Turnover Intention*

*Turnover Intention* merupakan salah satu masalah terbesar dan termahal yang dihadapi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan terus berusaha untuk menemukan penyebab para karyawan terbaik pergi untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Ketika ingin menemukan alasan-alasan sebenarnya yang menyebabkan seseorang memutuskan untuk keluar (*Turnover Intention*) itu dengan cara, yaitu:

### 1) Wawancara pengunduran diri (*exit interview*)

Yaitu cara untuk mengungkap alasan-alasan sebenarnya bagi para karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, wawancara tersebut dilaksanakan sebelum karyawan meninggalkan perusahaan dan memberikan informasi mengenai cara memperbaiki penyebab ketidakpuasan dan mengurangi *turnover*. Wawancara pengunduran diri biasanya mengikuti format sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> I Komang Ardana, *et.al*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal.277.

- a) Menjalin keakraban
  - b) Menyatakan tujuan wawancara
  - c) Menggali sikap karyawan terhadap pekerjaan
  - d) Menggali alasan karyawan meninggalkan perusahaan
  - e) Membandingkan pekerjaan lama dan baru
  - f) Mencatat perubahan-perubahan yang diusulkan oleh karyawan
  - g) Menutup wawancara
- 2) Kuesioner pasca pengunduran diri

Yaitu kuesioner yang dikirim kepada para mantan karyawan beberapa minggu setelah mereka meninggalkan perusahaan untuk menemukan alasan sebenarnya mereka mengundurkan diri.<sup>28</sup>

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Salah satu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Menurut Porter dan Steers bahwa berhenti atau keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, lebih besar kemungkinannya perilaku ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara, diantaranya:

##### 1) Keluar (*Exit*)

Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri .

---

<sup>28</sup> R. Woyne Monday, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.10, Jilid 2, Erlangga, Jakarta, 2008, hal. 178-179.

2) Aspirasi (*Voice*)

Secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai aktivitas perserikatan.

3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4) *Neglect*

Ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.<sup>29</sup>

**e. Indikator *Turnover Intention***

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi :<sup>30</sup>

1) Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2) Keinginan untuk mencari lowongan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

---

<sup>29</sup> Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 515-516

<sup>30</sup> Dharma dan cipta, “ Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional ( studi kasus PT. X Medan) ”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Vol.1. No.2, hal.1-9.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati yang berjudul “ PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* ” studi pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin, bahwa variabel stres kerja dan kompensasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.<sup>31</sup> Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada variabel independen kompensasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tesha Jovi Amany yang berjudul “ PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN TINGKAT GAJI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STAFF AUDITOR DIKANTOR AKUNTAN PUBLIK ” studi kasus pada KAP. Di Jakarta dan Bandung, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja, kepuasan gaji dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*.<sup>32</sup> Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian diatas, yaitu menguji pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya pada penelitian diatas terdapat variabel independen kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan yaitu variabel kepuasan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Alamsyah P dan Intan Kusumadewi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA,

---

<sup>31</sup> Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati, “ Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak Pada PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin) ”, *Jurnal Manajemen*, Vol.4, No.3, 2016, hal.181.

<sup>32</sup> Tesha Jovi Amany, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung)”, *Jurnal JOM Fekom*, Vol.3, No.1, hal.2395.



KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN ATAS GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN ” studi kasus pada PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan atas gaji terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.<sup>33</sup> Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan yakni meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada variabel independen kepuasan atas gaji.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari, Moehammad Soe'ood Hakam dan Heru Susilo yang berjudul “ PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* ” studi kasus pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II Malang, bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II Malang.<sup>34</sup> Pada penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat variabel lain yang digunakan untuk menguji variabel penyebab *turnover intention* yaitu variabel stres kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa yang berjudul “ PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AUTOBAGUS RENT CAR BALI ” terdapat pengaruh yang negatif

---

<sup>33</sup> Agus Alamsyah P dan Intan Kusumadewi, “Pengurus Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang)”, *Jurnal J-Ensatec*, Vol. 03, No. 01, hal.18.

<sup>34</sup> Nita Ratna Sari, dkk, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 27, No. 1, hal. 3.

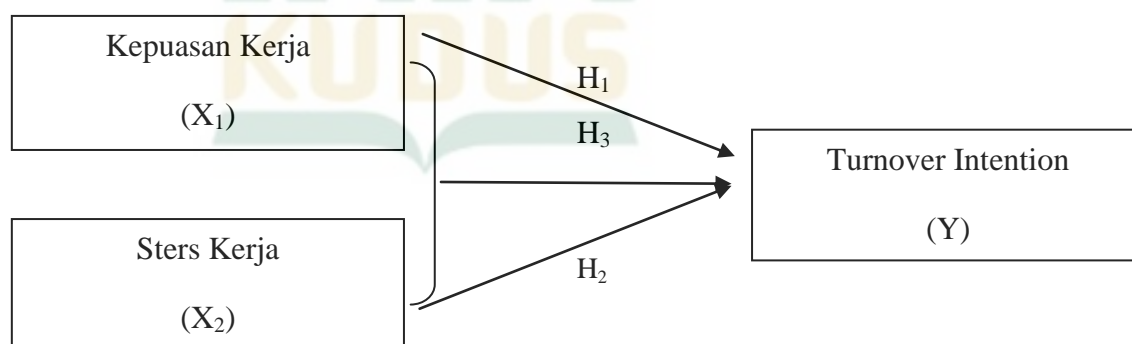
dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.<sup>35</sup> Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya pada peneliti yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat variabel lain yang digunakan untuk menguji variabel dependen yaitu variabel stres kerja.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi, sebagai masalah yang penting.

Untuk memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh maka perlu diuraikan mutu konsep berpikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang adanya Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

**Gambar 2.1. kerangka berpikir**



#### **Keterangan :**

Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Setelah melihat penjelasan yang luas mengenai pengertian kepuasan kerja dan

<sup>35</sup> Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( PT. Autobagus Rent Car Ball )", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, hal. 1.110.

*turnover intention*, maka jika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* akan rendah. Sedangkan Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Untuk itu perusahaan harus dapat melakukan pengurangan terhadap hal-hal yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja sehingga berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.

Dalam penelitian ini, hipotesa dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis ini penulis simpulkan dari beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya signifikan dalam meneliti variabel yang hampir sama dengan variabel yang penulis teliti. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian oleh Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover*

*intention*. kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

$H_1$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Adapun bentuk gambar hipotesis penelitian antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.2**

**Hipotesis 1**



2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian oleh Agus Alamsyah dan Intan Kusumadewi mengatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Stres kerja diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

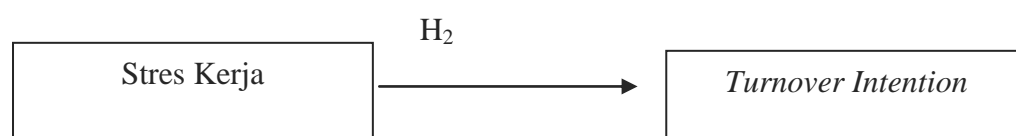
$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

$H_1$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Adapun bentuk gambar hipotesis penelitian antara stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.3**

**Hipotesis 2**



3. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian oleh Muhammad Khaidir dan Titik Sugiati mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor stres kerja memiliki pengaruh yang ikut terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Hal ini dikarenakan, tingkat psikologi karyawan yakni stres karyawan semakin tinggi tiap tahunnya, yakni ketidakpastian kelanjutan pekerjaan mereka diperusahaan.

Kepuasan kerja dan stres kerja diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

$H_1$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Adapun bentuk gambar hipotesis penelitian antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut :

#### Gambar 2.4

#### Hipotesis 3

